



ACTA

CENTÉSIMA TRIGÉSIMA NOVENA SESIÓN ORDINARIA COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

26 DE ABRIL DE 2022

En Santiago, a 26 de abril de 2022, a las 09:00 horas, ante su Secretario Ejecutivo y ministro de fe, Sr. Francisco Silva Bafalluy, se celebró la centésima trigésima novena sesión ordinaria de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, cuyas partes principales se reducen a continuación:

PARTICIPANTES

Concurrieron a esta centésima trigésima novena sesión ordinaria las siguientes personas: en representación de las Organizaciones de Empleadores, Sr. Ricardo Mewes Schnaidt – quien la presidió –, Sr. Darío Ovalle Irrarrazaval y Sr. Héctor Sandoval Gallegos; en representación de las Organizaciones de Trabajadores, Sr. Juan Moreno Gamboa, Sr. Guillermo Salinas Vargas y Sr. Luis Alberto Díaz Zavala; en representación de la Ministra del Trabajo y Previsión Social, Sr. Ricardo Ruiz de Viñaspre Rencoret; y en representación del Ministro de Educación, Sra. Miski Peralta Rojas, quien asume el cargo en esta sesión.

Actuó como secretaria de actas la Fiscal de ChileValora, doña Hortensia Cereceda Pinto, y asistió como invitada la Subdirectora, Sra. Roselia Jelly González Munizaga.

TABLA

1. Aprobación acta sesión anterior
2. Cuenta
3. Temas que requieren acuerdo del Directorio
 - 3.1. Centros, Evaluadores y Articulación:
 - 3.1.1. Solicitud de Término Anticipado de Acreditación Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales Consejo Regional Minero de Coquimbo Asociación Gremial – CORMINCO
 - 3.1.2. Autorización participación presidente y vicepresidente en ceremonias de certificación
 - 3.1.3. Solicitud de renovación del centro Certifica T
 - 3.1.4. Solicitud de renovación de acreditación del centro Servicios y Mantenimiento ABC SpA - Fulcro ABC SpA
 - 3.1.5. Solicitud de renovación de acreditación del centro Asociación de Empresas de Alimentos de Chile A.G. – Chile Alimentos A.G.
 - 3.1.6. Propuesta de ajuste pauta de evaluación de convocatoria 2023 de acreditación de Centros de evaluación y certificación
 - 3.2. Competencias Laborales y RRllyC
 - 3.2.1. Solicitud de actualización y ampliación de vigencia de perfiles OSCL Climatización
 - 3.2.2. Solicitud de ampliación de vigencia de perfiles subsector Minería Metálica

- 3.3. Presupuesto 2022: Ejecución presupuestaria primer trimestre. Presenta Claudio González, jefe DAFP ChileValora.
4. Tema Estratégico: Presentación Estudios de Satisfacción Usuarios del Sistema. Presenta Sergio Ibáñez, Jefe Área Estudios ChileValora.
5. Varios



DISCUSIÓN Y ACUERDOS

En el primer punto de la tabla, se aprueba sin modificaciones el acta de centésima trigésima octava sesión ordinaria, celebrada con fecha 31 de marzo de 2022.

En el segundo punto de la tabla, el presidente da la bienvenida a la señora Miski Peralta Rojas, quien asume en la presente sesión como directora representante del Ministro de Educación, en reemplazo de doña Mónica Brevis Saldaño, quien, como se informó en la sesión anterior, presentó su renuncia en el mes de marzo del presente año. La señora Peralta agradece la bienvenida.

Por su parte, el secretario ejecutivo, Sr. Francisco Silva Bafalluy, se despide del directorio, atendido que deja el cargo el 30 de abril, agradeciendo el apoyo brindado a su gestión durante los tres años y medio que condujo la institución. Los directores le desean éxito en sus nuevos desafíos.

Por último, el presidente Sr. Mewes, informa que, junto al vicepresidente, han estado entrevistando candidatos para proveer el cargo de secretario ejecutivo, de manera coordinada con la Ministra del Trabajo y se espera que el día de hoy se pueda definir una propuesta que será presentada al directorio próximamente.

En el tercer punto de la tabla, se pasa a revisar los temas que requieren acuerdo. Habiéndose publicado en la intranet todos los antecedentes con la suficiente antelación, los directores adoptan los siguientes acuerdos por unanimidad:

“ACUERDO NÚMERO MIL TRES DEL AÑO DOS MIL VEINTIDÓS:

Teniendo presente:

- 1.- Que, con fecha 29 de marzo de 2022, ChileValora recibió carta que contiene la solicitud de término anticipado de la acreditación del centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales CORMINCO A.G.
- 2.- Que, en su carta, el centro argumenta que “Tras un profundo análisis, hemos concluido que, si bien la experiencia ha sido enriquecedora, el Centro no ha conseguido lograr sus objetivos y, ante los nuevos desafíos que va a experimentar la industria, no es factible su continuidad considerando lo siguiente: El importante trabajo de capacitación que realiza cada compañía minera considera una abundante oferta de mercado y, se ha demostrado que la selección de proveedores es más eficiente teniendo libertad de elección que utilizando un CECCL propio dadas las características especiales que cada minera posee. La administración del CECCL obliga a tener una organización paralela que escapa al modelo de gestión requerido para el gremio, el que, en tiempos de cambio como los de hoy, se concentrará totalmente en potenciar la industria. Finalmente, debemos agradecer a ChileValora la disponibilidad y buenos oficios en todo momento, y esperamos que con su apoyo cada minera continúe mejorando el alcance y cantidad de capacitaciones para sus empleados, contratistas y comunidades”.



3.- Que, sin perjuicio que la normativa que regula el funcionamiento del Sistema Nacional no contempla expresamente la figura de término anticipado de la acreditación a solicitud de un Centro, por aplicación de normas generales de derecho público, esta figura es procedente, toda vez que se trata de una renuncia a un beneficio previamente establecido en su favor; especialmente si se funda en motivos de fuerza mayor o caso fortuito

4.- Que, frente a esta situación, la Comisión procedió a analizar si la solicitud de cierre anticipado del CECCL irroga perjuicios a intereses de terceros (trabajadores) y/o afecta al interés público comprometido en el Sistema, así como también si las causas que motivan la solicitud de término anticipado aducidas por el CECCL son justificadas.

5.- Que, realizado el análisis de la solicitud y sus fundamentos, se ha concluido lo siguiente: en lo relativo a los fundamentos, se trata de factores de mercado, que están fuera del ámbito de control o influencia del centro, por lo que se consideran justificadas; en lo relativo a la legalidad de la solicitud, se ajusta a derecho, toda vez que es prerrogativa del centro renunciar anticipadamente a la calidad de "centro acreditado" en el Sistema Nacional, que fue previamente establecida en su beneficio; en lo relativo a eventuales perjuicios a terceros, éstos no ocurrirán, puesto que el centro no tiene actualmente procesos de evaluación pendientes; en lo relativo al impacto en el funcionamiento general del Sistema, existe una variada oferta de centros en minería (2 en la región de Coquimbo y 15 más en otras regiones), por lo que el impacto asociado al término anticipado de la acreditación de este centro, no afecta significativamente el buen funcionamiento del Sistema; por último, en lo relativo a eventuales obligaciones pendientes con ChileValora, el centro no adeuda aranceles ni documentación a esta institución.

PRIMERO: AUTORÍCESE la solicitud de término anticipado de la acreditación, presentada por el Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales CORMINCO A.G., en mérito de los antecedentes presentados, a partir del 1 de abril de 2022.

SEGUNDO: PROCEDA la Secretaría Ejecutiva a formalizar esta decisión y notificarla al solicitante.

TERCERO: ELIMÍNESE al Centro CORMINCO AG del Registro Nacional de Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales."

"ACUERDO NÚMERO MIL CUATRO DEL AÑO DOS MIL VEINTIDÓS:

Teniendo Presente:

1.- Que, el área de Relaciones Institucionales y Comunicaciones, ha informado la programación de ceremonias de certificación de competencias laborales que se realizarán durante el mes de mayo del presente año, en las cuales se requerirá eventualmente la participación del presidente y/o vicepresidente de esta Comisión.

2.- Que, conforme lo ha indicado la Contraloría General de la República, corresponde que ChileValora costee los gastos de traslados internos, alojamiento y alimentación en los que deban incurrir el Sr. Mewes y el Sr. Moreno, por su participación en las actividades indicadas, los que serán reembolsados, previa rendición de los mismos.

3.- Que existe disponibilidad presupuestaria para cubrir los gastos asociados a la participación en las actividades mencionadas.

PRIMERO: APRUÉBESE la participación de don Ricardo Mewes Schnaidt, en su calidad de Presidente de la Comisión, y de don Juan Moreno Gamboa, en su calidad de Vicepresidente, en las actividades individualizadas durante la presente sesión, a realizarse durante el mes de mayo de 2022, en cuanto éstas pueden irrogar gastos de traslados, alimentación y alojamiento.

SEGUNDO: Téngase presente que las personas mencionadas tendrán derecho a reembolso por los gastos que se irroguen con ocasión de su participación en las actividades antes mencionadas, previa rendición de los mismos, en las condiciones establecidas en la Resolución Exenta N° 185 de 2011, que aprueba el procedimiento de reembolso de gastos

por cometidos de los Directores de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.”



En los siguientes puntos de acuerdo, se presentan tres solicitudes de renovación de la acreditación de centros de evaluación y certificación de competencias laborales. En forma previa a su aprobación, el señor Mewes señala que considera necesario que desde ChileValora se generen los indicadores claves de desempeño (KPI) de cumplimiento y plazos respecto de las brechas detectadas a los centros durante el proceso de renovación de su acreditación, de modo que se pueda ir realizando un control permanente de los mismos.

La subdirectora responde que ese seguimiento se realiza a través de los procesos de supervisión regular y que, en todo caso, las tres solicitudes de renovación que se presentan hoy, corresponden a centros que han tenido una muy buena trayectoria en el sistema y que lograron mantenerse activos en el período de la pandemia. Sin perjuicio de ello, el seguimiento y control de brechas es un desafío permanente para ChileValora, que se ha ido perfeccionando en el tiempo y actualmente considera elementos más exigentes que antes no existían, como por ejemplo, la capacidad de los centros de diversificar sus fuentes de financiamiento.

En mérito a estos antecedentes, se adoptan los siguientes acuerdos:

“ACUERDO NÚMERO MIL CINCO DEL AÑO DOS MIL VEINTIDÓS:

Teniendo presente que el centro Certifica T Ltda. solicitó la renovación de su acreditación como centro de evaluación y certificación de competencias laborales por un nuevo período de 3 años y acreditó el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios necesarios para ello:

PRIMERO: APRUÉBESE la solicitud de renovación de la acreditación del centro Certifica T Ltda. por el período comprendido entre el 30 de abril de 2022 y el 30 de abril de 2025, ambas fechas inclusive, en los siguientes perfiles ocupacionales: sector Construcción, subsector Instalaciones Eléctricas, de Gasfitería y Climatización: instalador(a) de gas clase 3, instalador(a) eléctrico(a) clase D y operario(a) de artefactos de gas; sector Manufactura Metálica, subsector Metalúrgico Metalmecánico: mantenedor(a) eléctrico.

SEGUNDO: PROCEDA el Secretario Ejecutivo a formalizar la renovación de acreditación mediante el respectivo acto administrativo, una vez que el postulante haya dado cumplimiento a la firma del anexo de acta de compromiso establecida para dichos efectos.

TERCERO: NOTIFÍQUESE la resolución al interesado.

CUARTO: INGRÉSESE la nueva vigencia de la acreditación del Centro en el Registro de Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, una vez que se acredite la publicación del extracto en el Diario Oficial del acto administrativo que la concede y el pago del arancel de mantención del primer año.”

“ACUERDO NÚMERO MIL SEIS DEL AÑO DOS MIL VEINTIDÓS:

Teniendo presente que el centro Servicios y Mantenimiento ABC SpA o Fulcro ABC Spa solicitó la renovación de su acreditación como centro de evaluación y certificación de competencias laborales por un nuevo período de 3 años y acreditó el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios necesarios para ello:

PRIMERO: APRUÉBESE la solicitud de renovación de la acreditación del Servicios y Mantenimiento ABC SpA o Fulcro ABC Spa por el período comprendido entre el 26 de mayo de 2022 y el 26 de mayo de 2025, ambas fechas inclusive, en los siguientes perfiles ocupacionales: sector Construcción, subsector Instalaciones Eléctricas, de Gasfitería y



Climatización: inspector(a) de gas, instalador(a) de gas clase 3, instalador(a) eléctrico(a) clase D, operario(a) de artefactos de gas; sector Construcción, subsector Montaje Industrial: rigger en alta, rigger en baja, rigger en media; sector Educación, subsector Capacitación Laboral: instructor(a) / facilitador(a) de capacitación; sector Educación, subsector Educación Preescolar y Escolar: asistente de aula, auxiliar de mantención de obras menores, auxiliar de servicios menores, encargado(a) del CRA, inspector(a) de internado, inspector(a) institución educacional, recepcionista de establecimientos educacionales, secretario(a) educacional; sector Minería Metálica, subsector Minería del Cobre: administrador(a) de contratos de mediana minería, conductor(a) transportista de personal en faena minera, instructor(a), mantenedor(a) eléctrico(a) avanzado(a) equipos móviles, mantenedor(a) eléctrico(a) avanzado(a) planta, mantenedor(a) eléctrico(a) base general, mantenedor(a) eléctrico(a) especialista equipos móviles, mantenedor(a) eléctrico(a) especialista planta, mantenedor(a) mecánico(a) avanzado(a) equipos móviles, mantenedor(a) mecánico(a) avanzado(a) planta, mantenedor(a) mecánico(a) base equipos móviles, mantenedor(a) mecánico(a) base planta, mantenedor(a) mecánico(a) especialista equipos móviles, mantenedor(a) mecánico(a) especialista planta, operador(a) - manipulador(a) telescópico, operador(a) base de terreno lixiviación, operador(a) base equipos flotación, operador(a) base equipos molienda, operador(a) de camión aljibe, operador(a) de camión cama baja, operador(a) de camión eléctrico de extracción de alto tonelaje mina rajo, operador(a) de camión mecánico de extracción de alto tonelaje mina rajo, operador(a) de cargador frontal, operador(a) de contratos de mediana minería, operador(a) de equipos de filtrado, operador(a) de equipos móviles, operador(a) de excavadora, operador(a) de motoniveladora, operador(a) de pala eléctrica, operador(a) de pala hidráulica, operador(a) de perforadora, operador(a) de puente grúa (Ew), operador(a) de tractor sobre neumático, operador(a) de tractor sobre oruga, operador(a) equipos de chancado, operador(a) equipos de transporte concentrado, operador(a) equipos lixiviación, operador(a) equipos molienda, operador(a) equipos planta cátodos, operador(a) Ew, operador(a) SX, operador(a) terreno lixiviación, trabajador(a) de minería, tutor(a); sector Servicios, subsector Servicios Administrativos y de Apoyo: gestor(a) de inclusión laboral; sector Suministro de Gas, Electricidad y Agua, subsector Agua: operador(a) de planta de agua potable, operador(a) de redes de agua potable, supervisor(a) de redes de agua potable; sector Suministro de Gas, Electricidad y Agua, subsector Energías Renovables No Convencionales: asistente técnico de instalaciones de sistemas solares fotovoltaicos, auditor(a) energético, gestor(a) energético(a) de instalaciones de bajo consumo energético, instalador(a) de sistemas solares fotovoltaicos, instalador(a) de sistemas solares térmicos de circulación natural, jefe(a) de obras fotovoltaicas, mantenedor(a) de plantas fotovoltaicas, montajista de sistemas solares fotovoltaicos, operador(a) de plantas fotovoltaicas; sector Transporte y Logística, subsector Transporte Terrestre: conductor(a) de carga general, conductor(a) de sustancias peligrosas.

SEGUNDO: PROCEDA el Secretario Ejecutivo a formalizar la renovación de acreditación mediante el respectivo acto administrativo, una vez que el postulante haya dado cumplimiento a la firma del anexo de acta de compromiso establecida para dichos efectos.

TERCERO: NOTIFÍQUESE la resolución al interesado.

CUARTO: INGRÉSESE la nueva vigencia de la acreditación del Centro en el Registro de Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, una vez que se acredite la publicación del extracto en el Diario Oficial del acto administrativo que la concede y el pago del arancel de mantención del primer año.”

“ACUERDO NÚMERO MIL SIETE DEL AÑO DOS MIL VEINTIDÓS:

Teniendo presente que el centro Asociación de Empresas de Alimentos de Chile A.G. o Chile Alimentos A.G. solicitó la renovación de su acreditación como centro de evaluación y



certificación de competencias laborales por un nuevo período de 3 años y acreditó el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios necesarios para ello.

PRIMERO: APRUÉBESE la solicitud de renovación de la acreditación del centro Asociación de Empresas de Alimentos de Chile A.G. o Chile Alimentos A.G. por el período comprendido entre el 30 de abril de 2022 y el 30 de abril de 2025, ambas fechas inclusive, en los siguientes perfiles ocupacionales: sector Agrícola y Ganadero, subsector Fruticultura: operador(a) de ingreso de fruta a proceso, operador(a) de manejo de frutales, operador(a) de selección y embalaje de fruta fresca, tarjador(a) en procesos agroindustriales; sector Agrícola y Ganadero, subsector Transversal: auxiliar de aseo, electromecánico(a), encargado(a) de sala de refrigeración, operador(a) de calderas, operador(a) de equipos de tratamiento térmico, operador(a) de grúa horquilla, operario(a) de envasado manual, paletizador(a), analista de control de calidad, tractorista, recepcionista de productos e insumos; sector Elaboración de Alimentos y Bebidas, subsector Elaboración y Conservación de Alimentos: ayudante de producción en industria alimentaria, encargado(a) de limpieza y sanitización, jefe(a) de línea, muestreador(a) de laboratorio, operador(a) de elaboración de pulpas, operador(a) de extracción de jugo, operador(a) de línea de envasado de conservas, operador(a) de máquina peladora, operador(a) de medio de empaque, operador(a) de planta de tratamiento de riles, operador(a) de tratamiento de jugo, operador(a) de túnel, supervisor(a) de turno, operador(a) de envasado; sector Elaboración de Alimentos y Bebidas, subsector Vitivinícola: jardinero(a), muestreador(a), operador(a) de maquinaria agrícola; sector Gastronomía, Hotelería y Turismo, subsector Gastronomía: manipulador(a) de alimentos, operador(a) de servicios de alimentación; sector Servicios, subsector Servicios Administrativos y de Apoyo: gestor(a) de inclusión laboral.

SEGUNDO: PROCEDA el Secretario Ejecutivo a formalizar la renovación de acreditación mediante el respectivo acto administrativo, una vez que el postulante haya dado cumplimiento a la firma del anexo de acta de compromiso establecida para dichos efectos.

TERCERO: NOTIFÍQUESE la resolución al interesado.

CUARTO: INGRÉSESE la nueva vigencia de la acreditación del Centro en el Registro de Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, una vez que se acredite la publicación del extracto en el Diario Oficial del acto administrativo que la concede y el pago del arancel de mantención del primer año.”

En el siguiente punto de acuerdo, se recibe como invitada a doña Pabla Ávila Fernández, jefa del área de centros, evaluadores y articulación, quien presenta la propuesta de ajuste de la pauta de evaluación de los postulantes a la acreditación como centros de evaluación y certificación, la que, de aprobarse, pasaría a aplicarse a partir de la convocatoria correspondiente al año 2023.

A modo de contexto, se recuerda que, en la sesión anterior, los directores plantearon la necesidad de revisar la pauta de evaluación actual, particularmente las ponderaciones asignadas a los criterios de personal idóneo e infraestructura.

Explica la señora Ávila que, luego de la revisión detallada de la pauta, se identificaron los aspectos que podrían ajustarse, con la finalidad de calibrar los ponderadores y generar una mejora del proceso. Los cambios que se proponen son:

- Aumentar la ponderación del criterio “Personal Idóneo”, de 15% a 25%.
- Disminuir la ponderación del criterio “Idoneidad Institucional”, de 40% a 35%.
- Disminuir la ponderación del criterio “Competencia, Imparcialidad y Procesos Operacionales”, de 30% a 25%.



Este ajuste permitirá dar mayor peso evaluativo al criterio de “Personal Idóneo”, pero también generar una mayor equiparidad entre los diversos criterios.

Es necesario tener presente, además, que dentro del criterio de personal idóneo, la dimensión “experiencia previa en funciones a desarrollar”, evalúa requisitos específicos para cada cargo y funciones que serán ocupadas en el equipo de un centro. Para el cargo de responsable del centro, el foco está en liderazgo, gestión de proyectos y de equipos de trabajo en roles de gerencia, jefatura o similares; para el cargo de coordinación técnica, el foco está en experiencia metodológica en diseño e implementación de proyectos de evaluación y/o levantamiento de perfiles de competencias dentro o fuera del Sistema Nacional de Competencias Laborales; y para el cargo de auditoría, el foco es la experiencia en auditorías de competencias y/o de gestión de calidad.

Por su parte, el criterio de “Infraestructura” se mantiene en un 15%, lo que se explica porque parte de su evaluación es un requisito de admisibilidad previa. También se mantiene la ponderación mínima de aprobación de cada criterio en un 70%.

Se ofrece la palabra a los directores.

El señor Mewes señala que, más allá del ponderador, es importante analizar cómo se está evaluando la infraestructura, porque la pandemia generó importantes cambios en el mundo del trabajo y, hoy por hoy, hay muchas cosas que se hacen sin necesidad de contar con infraestructura física. A su juicio, al menos en la evaluación de perfiles que tienen que ver predominantemente con habilidades blandas, debe darse mayor flexibilidad a los centros para cumplir con este criterio. La señora Ávila responde que la ley definió como requisito base contar con infraestructura, pero efectivamente se puede analizar el margen de acción para evaluar su cumplimiento.

Por su parte, el señor Ovalle, cree que es importante definir si sigue siendo lógico que a todos los criterios se les exija el mismo ponderador mínimo de cumplimiento en un 70%, pues a su juicio hay criterios que revisten en una importancia fundamental, como el del personal idóneo, que podrían tener un porcentaje mayor al 70% y otros, como la infraestructura, que podrían cumplirse con un estándar más bajo en algunos sectores.

En el mismo sentido, el señor Moreno opina que hay que abrirse a una evaluación diferenciada por sectores productivos, ya que los criterios de evaluación deben reflejar las diferencias que existen en cada área de actividad económica, de la misma forma que los centros de formación son acreditados no sólo institucionalmente sino por cada carrera que imparten. La subdirectora señala que ello puede ser complejo considerando que la mayoría de los centros acreditados son multisectoriales, pero que de todos modos se puede analizar.

En atención a lo anterior, el directorio solicita contar con una nueva propuesta a ser presentada en una sesión previa a la convocatoria para la acreditación de centros 2023, en la que se incorporen las observaciones que se realizaron en la presente sesión.

Se continúa con los demás temas de acuerdo.



“ACUERDO NÚMERO MIL OCHO DEL AÑO DOS MIL VEINTIDÓS:

Teniendo presente:

- 1.- Que, el Organismo Sectorial de Climatización ha solicitado la acreditación de dos perfiles ocupacionales actualizados, y las unidades de competencia laboral que los componen, pertenecientes al sector Construcción, subsector Instalaciones Eléctricas, de Gasfitería y Climatización,
- 2.- Que, por su parte, en el catálogo de competencias laborales existen siete perfiles ocupacionales pertenecientes al sector Construcción, subsector Instalaciones Eléctricas, de Gasfitería y Climatización, cuya vigencia vence el 7 de septiembre de 2022.
- 3.- Que, de dichos siete perfiles, cuatro de ellos, que dicen relación con sistemas de calefacción doméstica y refrigeración con amoníaco, y que han tenido nulo despliegue de la certificación, el OSCL de Climatización señala que se trata de servicios que se desempeñan principalmente en hogares y oficinas, por lo que la posibilidad de generar procesos de evaluación y certificación en ellos se vio afectada por las restricciones generadas por la pandemia. En atención a ello, solicita ampliar la vigencia de estos perfiles sólo hasta el 31 de diciembre de 2025, para dar este plazo al centro para que amplíe su alcance y se puedan generar procesos de certificación, en la medida que las condiciones sanitarias lo permitan.
- 4.- Que, en lo que respecta a los restantes tres perfiles, sobre instalación de equipos y sistemas de climatización y refrigeración, éstos se han mantenido permanentemente en uso para procesos de evaluación y certificación, y además cuentan con alcance de centros y con evaluadores habilitados, por lo tanto, el OSCL considera que la vigencia pertinente para ellos debería ser la misma que para los perfiles recientemente actualizados, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2026.

PRIMERO: ACREDÍTENSE hasta el 31 de diciembre de 2026 los siguientes perfiles ocupacionales actualizados, perteneciente al sector Construcción, subsector Instalaciones Eléctricas, de Gasfitería y Climatización: mantenedor(a) de sistemas de climatización y mantenedor(a) de sistemas de refrigeración.

SEGUNDO: INCORPÓRESE el perfil antes mencionado en el Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales.

TERCERO: ACTUALÍCESE el alcance del Centros de Evaluación y Certificación de Competencias “Cámara Chilena de Refrigeración y Climatización A.G.”, incluyendo en su alcance la nueva versión de los perfiles ocupacionales cuya acreditación por actualización fue aprobada precedentemente.

CUARTO: ACTUALÍCESE el alcance de habilitación de los siguientes evaluadores de competencias laborales, incluyendo en él la nueva versión de los perfiles ocupacionales del sector Construcción, subsector Instalaciones Eléctricas, de Gasfitería y Climatización, cuya actualización fue aprobada precedentemente: Camilo Esteban Abarca Zúñiga y Eduardo Antonio Cornejo Romero.

QUINTO: AMPLÍESE hasta el 31 de diciembre de 2026, la vigencia de los siguientes perfiles ocupacionales, y las unidades de competencias laborales que los componen: instalador(a)/mantenedor(a) de equipos de climatización y refrigeración, instalador(a) de sistemas de climatización e instalador(a) de sistemas de refrigeración; pertenecientes al sector Construcción, subsector Instalaciones Eléctricas, de Gasfitería y Climatización.

SEXTO: AMPLÍESE hasta el 31 de diciembre de 2025, la vigencia de los siguientes perfiles ocupacionales, y las unidades de competencias laborales que los componen: instalador(a) de sistemas de calefacción doméstica, operador(a) de sistemas de refrigeración con amoníaco, mantenedor(a) en sistemas de calefacción doméstica y supervisor(a) de operaciones y mantenimiento en sistemas de refrigeración con amoníaco; pertenecientes al sector Construcción, subsector Instalaciones Eléctricas, de Gasfitería y Climatización.

SÉPTIMO: PROCEDA el Secretario Ejecutivo a formalizar esta decisión mediante el respectivo acto administrativo.

OCTAVO: INCORPÓRESE la modificación en el Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales y en el alcance de los centros y evaluadores que corresponda.”



“ACUERDO NÚMERO MIL NUEVE DEL AÑO DOS MIL VEINTIDÓS:

Teniendo presente:

1.- Que en el catálogo de competencias laborales existen diez perfiles ocupacionales pertenecientes al sector Minería Metálica, subsector Minería del Cobre, cuya vigencia vence el 30 de abril de 2022.

2.- Que, el Organismo Sectorial Minero se reunió de manera telemática el 12 de abril con el objetivo de revisar la situación de los perfiles mencionados. En la ocasión, desde ChileValora se expuso la necesidad de promover la usabilidad de los perfiles ocupacionales que forman parte del Catálogo Nacional, entendiéndola desde la perspectiva de que se utilicen para procesos de evaluación y certificación en el marco del Sistema, para lo que se requiere que existan Centros que tengan estos perfiles dentro de su alcance y evaluadores habilitados para facilitar los procesos. De no ser así, es trascendental conocer de qué otras maneras se utilizan los perfiles que hace necesario que se mantengan en el Catálogo.

3.- Que, en este sentido, el OSCL manifestó que se deja expresa constancia de que se hizo ver la preocupación de ChileValora y su Directorio por el escaso número de procesos de evaluación y certificación en relación al gran número de perfiles acreditados por este sector, existiendo consenso en la conveniencia de investigar y analizar este fenómeno, en forma conjunta con ChileValora, para identificar sus causas y las posibles medidas, acciones o incentivos para propender a una mayor utilización del sistema, como parte de las labores del OSCL durante el presente año.

4.- Que, en esta línea, el OSCL Minero invita a ChileValora a gestionar una reunión de trabajo que posibilite identificar alternativas para promover la usabilidad de los perfiles del subsector Minería Metálica, por ejemplo, explorando facilidades para que los centros amplíen alcance en los perfiles del sector, o generando instancias piloto de evaluación y certificación en perfiles que a la fecha no han tenido certificaciones, siempre en la búsqueda de mejorar el valor que las empresas le den a la certificación.

5.- Que, el OSCL Minero manifiesta que, de igual manera, se solicitará la ampliación de vigencia de estos diez perfiles por un período de 3 años, ya que forman parte de una instancia referencial importante para el sector como lo es el Marco de Cualificaciones de la Minería, que a su vez forma parte de un poblamiento sectorial del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional del Ministerio de Educación, y como consecuencia de esto, son una fuente de información relevante para instituciones de formación.

6.- Que, atendida la solicitud del OSCL Minero, así como de los antecedentes presentados, se recomienda acoger la solicitud en los términos propuestos, es decir, ampliar la vigencia de diez perfiles en el sector Minería Metálica, subsector Minería del Cobre, hasta el 31 de diciembre de 2025, para dar plazo a que se generen las instancias de coordinación propuestas, y los perfiles permanezcan en el Catálogo para su implementación

PRIMERO: AMPLÍESE hasta el 31 de diciembre de 2025, la vigencia de los siguientes perfiles ocupacionales, y las unidades de competencias laborales que los componen: capataz de preparación mina subterránea, capataz de desarrollo y servicios mina subterránea, operario(a) base de desarrollo mina subterránea, operador(a) de equipos desarrollo y preparación mina subterránea, operario(a) especialista de preparación mina subterránea, operador(a) de tratamiento de barro anódico, operador(a) de máquinas de preparación de ánodos, lavado de scrap y lavado de cátodos, operador(a) de fabricación de cátodos iniciales, encargado(a) de operaciones proceso de refinación electrolítica y

controlador(a) proceso de refinación desde sala de control; pertenecientes al sector Minería Metálica, subsector Minería del Cobre.

SEGUNDO: PROCEDA el Secretario Ejecutivo a formalizar esta decisión mediante el respectivo acto administrativo.

TERCERO: INCORPÓRESE la modificación en el Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales y en el alcance de los centros y evaluadores que corresponda.”



En el siguiente punto de acuerdo, se recibe al señor Claudio González Jara, jefe del área de Administración, Finanzas y Personas de ChileValora, quien presenta el informe de ejecución presupuestaria correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de marzo del presente año, en el que se muestran los gastos por fuente de financiamiento y por componente del plan de trabajo.

A modo de introducción, se recuerda a los directores que el presupuesto anual de ChileValora se recibe principalmente por transferencia corriente que realizan Mintrab y Sence, en virtud de convenios que tienen una vigencia de 12 meses contados desde su total tramitación, y por otras fuentes de financiamiento que son básicamente los aranceles cobrados a los centros de evaluación y certificación y los aportes que realizan los sectores productivos para el desarrollo de proyectos de competencias laborales.

En primer lugar, en relación a los recursos provenientes del convenio suscrito con SENCE el año 2021, cuya vigencia se extiende hasta el 19 de julio del presente año, y que contempla un monto de M\$362.526, en el periodo informado se han ejecutado M\$329.972, equivalente a un 91%. El detalle muestra un 100% de ejecución en los componentes de Estudios y Articulación de la Certificación con la Capacitación y Formación TP, un 99% en Regionalización, un 91% en Comunicaciones, un 85% en Proyectos de Competencias Laborales en lo relativo a Recursos para Servicios Profesionales a Honorarios, y un 81% en Proyectos de Competencias Laborales en lo relativo a la decimosegunda Convocatoria de, en el marco de la cual finalmente se ejecutarán 6 proyectos. Finalmente, se presenta un 0% de ejecución en el componente Fortalecimiento de los OSCL, respecto de lo cual se han sostenido permanentemente reuniones virtuales con aquellos que se encuentran activos (aproximadamente 20 Organismos en el año), con el fin de potenciar su relación con el sistema, diseñando estrategias para el despliegue de la certificación, así como identificando a nuevos actores relevantes para sumarlos a dicha instancia que fortalezca su representatividad. Adicionalmente, se han desarrollado acciones para sumarlos a la discusión de temas relacionados con los estudios de brechas del Observatorio Laboral de SENCE, con el poblamiento de Marcos de Cualificaciones Sectoriales con MINEDUC y la articulación con mesas de capital humano para el diseño e implementación de políticas públicas. Junto con lo anterior, se implementó un curso virtual de "Formación en Diálogo Social y Tripartismo: La relevancia de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales", con la participación de cerca de 100 integrantes de los OSCL, junto a otros dirigentes sindicales, gremiales y de entidades públicas que desarrollaron el curso. Sin embargo, debido a las restricciones de gasto de los instructivos de austeridad, no fue posible utilizar y ejecutar los 10 millones SENCE 2021 en acciones como desayunos, talleres, etc., solicitados por el directorio.

Respecto de los ingresos provenientes del convenio de desempeño suscrito el año 2021 con el Ministerio del Trabajo, cuya vigencia se extiende hasta el mes de junio del 2022, al cierre presupuestario realizado en diciembre de 2021, quedó un monto de \$ 293.752.326 para ser ejecutado durante el tiempo restante de vigencia del convenio en comento durante



el año 2022, del cual hasta este momento se han ejecutado y comprometido un total de 281.081.326, correspondiente al 96% de los recursos disponibles hasta junio de 2022. El detalle por componente muestra un 100% de ejecución en las acciones relacionadas con Centros de Evaluación y Certificación, Proyectos de Competencias Laborales, Comunicaciones, Personal y Bienes y Servicios, y un 95% de ejecución en Activos no Financieros. En tanto, hay un 0% de ejecución en Fortalecimiento de los OSCL, no obstante, durante mayo del presente año se debiera adjudicar la licitación pública para el diseño e implementación de una plataforma para los OSCL, cuyas bases están en elaboración actualmente.

Al respecto, el director Sr. Moreno solicitó revisar posteriormente a la sesión, las acciones realizadas en el marco del fortalecimiento de los OSCL.

Por su parte, el señor Salinas consulta si existirá en algún momento un balance de la gestión anterior, para identificar en qué se avanzó, cuáles son los desafíos para el próximo periodo y, en base al aprendizaje, hacia dónde se debiesen orientar las acciones de ChileValora. El secretario ejecutivo responde que ello se abordará en la cuenta pública participativa de la institución, que se realizará en el mes de mayo por parte de la nueva autoridad del servicio. La subdirectora agrega que el directorio había planteado la necesidad de desarrollar una sesión especial con el objetivo de hacer una reflexión de carácter más estratégico, cuya fecha estaba a la espera de que asumieran los nuevos directores y la nueva autoridad del servicio.

En mérito a la información presentada, se adopta el siguiente acuerdo:

“ACUERDO NÚMERO MIL DIEZ DEL AÑO DOS MIL VEINTIDÓS:

APRUÉBESE el Informe de Ejecución Presupuestaria de ChileValora correspondiente al período Enero – Marzo de 2022, conforme al detalle presentado en la presente sesión.”

En el siguiente punto de la tabla, el jefe del área de Estudios de ChileValora, Sr. Sergio Ibáñez Schuda, expone los resultados de los estudios de satisfacción y valor percibido de la certificación, tanto en personas evaluadas como en empleadores. Explica que se realizaron dos estudios por separado, a cargo de empresas distintas, cuyo universo fueron personas y empleadores que participaron de procesos de evaluación y certificación entre junio 2020 y junio 2021. Los objetivos de ambos estudios fueron: Medir el nivel de satisfacción alcanzado por las personas y los empleadores con el proceso de evaluación y certificación (y sus etapas); medir el nivel de información entregada a los candidatos por los centros de evaluación en lo que concierne a las distintas etapas del proceso (personas); conocer el valor que los empleadores le asignan a su participación en el proceso de evaluación y certificación de competencias laborales; conocer cuáles son los efectos o beneficios percibidos tanto en personas como empresas asociados al proceso de evaluación y certificación; identificar las debilidades y fortalezas del proceso de evaluación y certificación.

A continuación, se expone un resumen de los principales resultados de los estudios:

1. La satisfacción neta alcanzada con el proceso de evaluación y certificación, tanto por personas como por empresas, es alta y roza el 85%, lo que lo sitúa por sobre la oferta de la mayoría de los servicios públicos. En el marco de este alto nivel de satisfacción, existen variables críticas relacionadas con el proceso que son

gatilladores tanto de la satisfacción como de la insatisfacción. Por ejemplo, a nivel de personas certificadas, la satisfacción neta es de un 89%, versus en las no certificadas, en donde sólo alcanza el 45%. A su vez, si se mira sólo a las personas certificadas, se aprecia que la condición de discapacidad también es un factor importante en la evaluación, pues la nota máxima de satisfacción se alcanza en un 40% de las personas con discapacidad, mientras que sube a un 60% en aquellas sin discapacidad. Por su parte cuando la persona certificada es el jefe/a de hogar, la nota máxima de satisfacción se alcanza en un 72%, versus un 64% de personas que cumplen otros roles en el hogar.

A nivel de Empresas o Empleadores, se advierte que el mayor índice de satisfacción se da en el sector Construcción, donde la satisfacción neta es de un 87,7%, mientras que en otros sectores alcanza el 76,4%.

2. Sin embargo, los altos niveles de satisfacción alcanzados no estarían siendo capitalizados por ChileValora, puesto que sólo un 55% identifica a ChileValora como servicio público y sabe que es quien otorga la certificación. Se recomienda desarrollar un diagnóstico de la marca ChileValora y una estrategia de posicionamiento en el público objetivo del servicio que se ofrece con el propósito de ligar la experiencia de usuarios(as) de ChileValora con su alto nivel de satisfacción y, a la vez, diferenciarse de otras instituciones con quienes podría confundirse (SENCE usa también el concepto de certificación para quienes aprueban sus cursos).
3. Al evaluar las distintas etapas del proceso de evaluación y certificación, se aprecia que los altos niveles de satisfacción alcanzados por quienes se evalúan descansan principalmente en la alta valoración que se tiene del evaluador: su preparación, su trato y la claridad de las instrucciones durante la evaluación, todos ámbitos en los que el índice de satisfacción neta supera el 90%. En ese sentido se recomienda reforzar la figura de evaluador(a) dado que cuenta con altos niveles de satisfacción tanto a nivel general y en sus diversos atributos. Este reforzamiento podría contemplar una actividad tipo taller de actualización que junto con otorgar el debido reconocimiento construya consensos respecto de las mejores prácticas de evaluación y de aquellas áreas de mejora.
4. Si bien el cumplimiento de los hitos de entrega de información a quienes se evalúan estaría asegurado, no pareciera ocurrir lo mismo con los contenidos y calidad de esa información. Se recomienda revisar y acordar los contenidos mínimos informativos obligatorios que cada Centro debiera entregar a las y los beneficiarios, generando un sistema de control y verificación de esta entrega. La información detallada de cómo se realizará el proceso es una variable crítica para reducir los niveles de insatisfacción (los que son bajos), pero también, para aumentar los niveles de satisfacción.
5. Otro aspecto relevante a corregir es la demora en la entrega de resultados, destacado tanto por las personas que se evalúan como las empresas y empleadores que certifican a sus trabajadores. Ello hace que, en este aspecto, el índice de satisfacción neta cae a un 66%. Por otro lado, el promedio de meses transcurridos entre la entrega de resultados y la entrega de certificado, declarado por los participantes, es de 2,3 meses, evidenciando una satisfacción neta de sólo un 37%. Al respecto se recomienda instaurar un procedimiento que permita verificar, que las



personas hayan recibido formalmente la información sobre el resultado de la evaluación en términos de aprobación y no aprobación y su certificación.

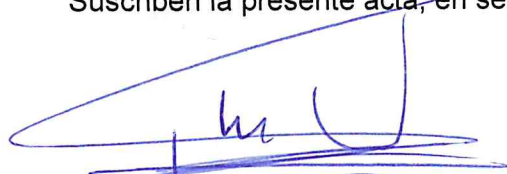
6. También fue medido el índice de habilitación, compuesto por tres dimensiones del usuario, que fueron evaluadas en una escala de 1 a 5: tuvo claridad en cada etapa de los pasos a seguir y los procedimientos que se aplicarían; si hoy día necesitase más información sobre su proceso de evaluación y certificación, sabría a dónde acudir o con quién contactarse; y si tuviera que someterse a un nuevo proceso de evaluación y certificación sabría a dónde acudir o cómo solicitarlo. En este aspecto existe un importante espacio de mejora puesto que sólo el 50% de los usuarios se encuentran habilitados. Para ello se propone generar un proceso de acompañamiento para las personas beneficiarias con posterioridad al término del proceso de certificación, de modo que las personas tengan claridad sobre dónde deberían acudir en caso de que necesitaran información sobre el proceso de certificación que realizaron, o sobre cualquier otro proceso que quieran realizar en el futuro.

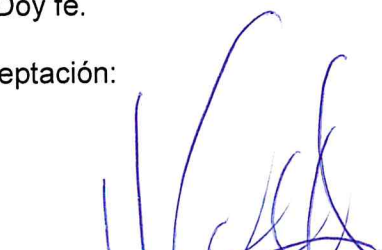
Luego de un breve intercambio de opiniones, los directores agradecen la presentación del señor Ibáñez y solicitan tener presente las conclusiones de los estudios en el taller de reflexión estratégica que se realizará próximamente.

En el punto Varios de la tabla, se informa a los directores que se publicó con la suficiente antelación en la intranet el resumen de las actividades principales realizadas por cada área de negocios de ChileValora durante el mes de abril de 2022, no recibiendo observaciones

Habiéndose tratado los temas en tabla y adoptado los acuerdos ya señalados, se da término a la centésima trigésima novena sesión ordinaria de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. Doy fe.

Suscriben la presente acta, en señal de aceptación:


RICARDO MEWES SCHNAIDT


JUAN MORENO GAMBOA


HÉCTOR SANDOVAL GALLEGOS


GUILLERMO SALINAS VARGAS


DARÍO OVALLE IRARRÁZAVAL


LUIS ALBERTO DÍAZ ZAVALA



RICARDO RUIZ DE VINASPRES RENCORET



MISKI PERALTA ROJAS



FRANCISCO SILVA BAFALLUY
Secretario Ejecutivo
Ministro de Fe